

2011年
6月29日(水)

JR東労組
東京

号外

東日本旅客鉄道労働組合
東京地方本部
東京都北区東田端2-20-68
電話 03-3894-3901
JR東京支社ビル3F FAX 03-3894-3903
発行人 鳴海 恭二 編集人 大湯 健司
月1回(1日)発行/1部20円
(組合員の購読料は組合費に含む)



職場討議資料

安心・安定した雇用は 今後の最重要テーマ!

大震災 迫る雇用危機の中で グリーンスタッフの生活と雇用を守ろう!

東京支社には現在、1023名の契約社員(グリーンスタッフ)の皆さんが働いています。そして、720名の方がJR東労組に加入しています。

2007年4月期と9月期に採用された皆さんは、2012年度中に最後の正社員採用試験に挑みます。約150名の皆さん全員が採用されればいいのですが、昨年の合格率は約26%でした。4月期採用の方は、8月に実施される試験に合格しなければ雇止めになります。

3月11日の東日本大震災で、4月の完全失業率は4.7%にはね上がり、岩手、宮城、福島、福島の被災3県の失業者は12万人に迫っています。完全失業率が1%上昇すると、戦後最悪の失業者が発生するという雇用危機が間近に迫っている状況の中で、グリーンスタッフ組合員は深刻な雇用問題に直面しています。

私たち東京地本は、雇用問題の解決に向けて①1期生、2期生を中心とした最後の受験者の意見集約 ②試験に向けた勉強会の開催 ③関係諸団体への要請行動 ④雇用を分かち合うための具体策の検討の4本柱に基づいて、運動を展開してきました。現在、国土交通大臣と厚生労働大臣に対する「JR東日本で働く契約社員の雇止めと雇用対策を求める請願署名」を実施していますので、全組合員の協力をお願いします。

同時に、残された時間がわずかになってきている中で、私たちは雇用を守るための具体策を示すことが重要だと考えています。したがって、雇用を守る具体策と基本的な考え方を明らかにしますので、組合員の皆さんの討議をお願いします。

経済指標の悪化と 迫る雇用危機

東日本大震災から3ヶ月が過ぎましたが、がれき処理や仮設住宅の建設など地域社会の復興に向けた対策は遅れています。そのため、今も10万人もの市民が避難生活を強いられています。

そればかりが、福島第一原発事故で福島県内外に避難している市民はほとんど報じられていませんが、9万9,000人におよんでいます。ですから国民生活は、まだまだ大震災の傷から立ち直っているとはいえません。

〈報じられている経済指標〉

○岩手、宮城、福島の被災3県の失業者は12万人 (厚労省・6月6日)

○5月の企業倒産件数は、前年同月比4.9%増の1071件で、2009年7月以来1年10ヶ月ぶりに前年実績を上回る。

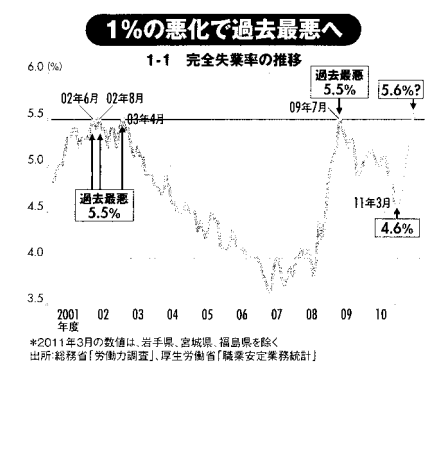
宿泊業・広告関連業などで急増

(東京商工リサーチ・6月8日)

○5月の国内自動車販売台数は、前年同月比38%に急減

○4月の訪日外国人観光客は、62.5%減の過去最大の減少

○国内総生産(GDP)の実質成長率は、今年4月〜6月期まで



で、3期連続のマイナスとなる。2011年の成長率見通しは0% (政府経済情勢検討会・6月15日)

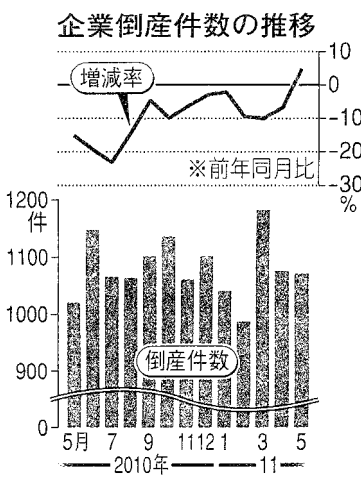
○4月の完全失業率は4.7%に上昇、有効求人倍率は0.61倍と1年5ヶ月ぶりに低下

○3月の生活保護受給者202万人。過去最高を更新し、1952年の戦後混乱期並みの水準

このように、マスコミで報いられている経済指標はいずれも悪化しています。今後、夏の電力供給不足による雇用への影響も加味すると、完全失業率は、2009年7月の世界金融危機時の5.5%を超えて、戦後最悪の失業率を更新することも懸念されています。

倒産 1年10カ月ぶり増

5月、宿泊・広告など1071件



特に宿泊業、飲食業、娯楽・レジャー産業では、影響が深刻で、しかもこの業種は他業種に比べて非正規雇用の比率が高いため、雇止めが起きることが心配されています。実際に、JR総連加盟のホテル聚楽労組は、経営側から「給与の15%カット」「パート雇用の半減」が示されましたが、撤回させています。

また、日本航空(JAL)や全日本空輸(ANA)は、5月と6月の2ヶ月間に100名の無給休職者を募集しました。このように、正社員の給与カットや立場の弱いパート従業員、そして客室乗務員の契約社員を対象とした無給休職者の募集など、失業率のアップには直接結びつかないものの、雇用環境の悪化はより根深い形で深刻化している

■震災の影響が大きい業種の就業者数

業種	就業者数(万人)	自営業・家族従業者比率(%)	非正規雇用者比率(%)
全産業	6,256	12.3	13.9
製造業	1,048	5.0	7.0
卸売業、小売業	1,057	10.7	14.8
宿泊業、飲食サービス業	387	18.1	30.1
生活関連サービス業、娯楽業	239	23.8	19.9

(注)2010年平均 (出所)総務省「労働力調査」

これでいいのか？ 毎年発生するグリーン スタッフの雇い止め

私たちJR東労組は、グリーンスタッフの正社員への制度化を求め、これまで11回の団体交渉を重ねてきました。しかし、会社側は「制度化する考えはない」という回答に終始しています。会社側の姿勢は「労働契約に基づいた措置」であり「制度化はできないが、正社員として採用している」といつものことです。

しかし、有期契約労働者との契約期間の上限は原則3年です。労働基準法では「特例」として、上限5年の労働契約が認められているのは、「専門的な知識、技術又は経験であって、厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識を有する労働者」なのです。駅の業務内容は、専門的知識・技術を有する労働者ではありません。ですから、一般的には5年間も雇用したのであり、その後は社員として雇用するのは当然のことなのです。

つまり、3年後ならまだしも、5年も雇用して「労働契約に基づいた措置」での雇い止めは、あまりにも理不尽な行為だと私たちは考えます。

そればかりが、採用時の労働契約ではグリーンスタッフ

私たちは、東日本大震災が発生し雇用危機が迫っている今だからこそ、グリーンスタッフの生活と雇用を守ることに、JR東日本会社が果たすべき企業の社会的責任だと考えます。

の業務内容は「正社員の補助的な業務」とつたわっていますが、実際には新人社員の教育まで行っています。新人社員の教育は、決して「補助的な業務」とはいえません。このようなことが日常的に行われているということは、グリーンスタッフはすでに駅の業務の中心的な存在だということ、を、指し示しています。そして、正社員と同様の業務を行っているというところは、駅の職務に限定した場合に正社員として採用しても、何もさしつかえないことを意味しています。

私たちはこの間、社員とグリーンスタッフの業務内容は「区分すべきだ」と、繰り返し主張してきました。しかし「補助的な業務」の垣根を取り払い、正社員の教育まで行うことを積極的に是正してこなかったのは、会社側です。したがって、私たちが「あまりにも理不尽だ」と主張するその理由は、**第1に原則上限3年の雇用期間を、4回更新の最長5年間も雇用していること**と**第2に労働契約では「社員の補助的な業務」とうたっているが、実際には社員と同様の業務内容を行わせていること**にあります。

契約社員導入の経緯

- 1999年 (平成11年) 旅行業部門へ試用導入60名 (東京・横浜・八十子・大宮の4支社に旅行業経験者を採用)
 - 【導入目的】旅行業部門の経費節減、人件費削減。
 - 雇用形態の多様化への対応。
 - 対面販売の減少を視野に入れた柔軟な販売体制の構築。
- 2001年 (平成13年) 旅行業部門へ本導入500名程度(全12地本に旅行業経験者を採用)
 - 【契約内容】1年契約(更新4回まで)
 - 【業務内容】カウンター業務と一部後方業務
 - 【労働条件】基本給基本的に5年間据え置き。
 - 労基法最低レベル(採用から半年間年次有給休暇ゼロ、半年後10日付与)
- 2007年 (平成19年) 駅業務(出札・改札・案内)へ導入拡大 旅行業部門と併せて約2,500名
 - 【契約内容】1年契約(更新4回まで)
 - 【業務内容】カウンター業務、後方業務、出札業務、改札業務、案内業務
 - 【労働条件】基本給基本的に5年間据え置き。

めずすることは、あまりにも無策ではないかと考えるからです。しかも、これまで通りの採用状況なら、雇い止めになるグリーンスタッフ組合員の数は、多数にのぼることが予測されます。それはばかりが、毎年営業職場でこのような大量の数のグリーンスタッフ組合員の雇い止めの事態が繰り返されることは、決して良好な職場環境とはいえません。会社側が何の方策を検討することもなく、契約期間が満了したことを理由に、ただ単に雇い止めを繰り返すなら、私たちは具体的な改善策を求めます。それにこたえず、私たちは今まで以上に、正社員とグリーンスタッフの業務内容の区分を求めて、たたかう必要があります。なぜなら働く者の基本は「同一労働同一待遇」だからです。業務内容が同じで、賃金や労働・雇用条件が全く異なるということは、経営側には都合のいいことですが、労働者にとっては最悪の事態だからです。

全組合員の皆さん！とりわけ、営業職場の組合員の皆さん！グリーンスタッフ組合員の雇用問題は、駅に働く全ての組合員の共通課題です。

東京支社管内の営業職場には部外委託も含めて77駅ありますが、4,200名が働いています。そのうち、1,023名がグリーンスタッフです。駅に働く誰もが認めていることは、駅の業務はグリーンスタッフの存在を抜きに考えられないということです。またグリーンスタッフは、すでに駅の基幹的役割を現に担っています。

したがって、グリーンスタッフの皆さんに蓄積された駅業務の知識と技能を毎年雇い止めで失うことは、駅の将来にとって何のメリットもありません。

駅は収入の確保はもちろんです。輸送サービスの拠点でありJR東日本の顔です。通常時はもとより、異常時に安全でトラブルに強い駅をめざすことが、東京支社の課題だからです。

動き出した 有期契約労働の規制強化

5月23日、参議院・決算委員会にて田城都参議院議員が有期契約労働について質問しました。JR東日本では、約2,000名の有期契約社員が駅の出札・改札で働いている。「一番強く言われている声は、何より中心の安心と安定がほしい」とのこと。「体力のある会社は、契約だからといって雇用を切って失業者を増やすべきではない」「11定の期間を過ぎたら、正社員として処遇することが社会的

責任ではないか」と述べました。

細川厚生労働大臣は、答弁で「非正規・有期契約労働については大きな課題があり、この方々が安心して働くためにどうあるべきかというところは、国政上でも最も大事なことで考えている」「昨年の10月から、労働政策審議会において有期契約労働者のあり方を検討している。



厚生労働省は、契約期間1年を超える有期契約労働者は、1,200万人と推計しています。規制は、契約を結ぶ際に規制をかける「入口規制」と契約期間終了時の処遇など「出口規制」の2通りを検討しています。「入口規制」では、有期雇用契約を結ぶ業務を季節労働など一時的なものに限定する方法など。「出口規制」では、1年契約を何度も繰り返す企業に、契約期限のない社員として雇用を義務づけることなどが、議論されています。しかし、経営側委員の反発も強いのが現状です。

また、厚生労働省の「多様な働き方に関する研究会」では、正社員と非正社員という二極化した働き方の、中間的な形態を創出する方向が検討されています。そのために、正社員の働き方の選択肢を拡大するとともに、非正社員の処遇を正社員に近づけたり、正社員への転換を可能とするものです。具体的には「勤務地限定正社員」や「職種限定正社員」など、柔軟な正社員の雇用システムの導入をめざしており、研究委では年末までに報告書をまとめることになっています。

私たちは、このような厚生労働省の「有期契約労働の規制強化」や「多様な形態による正社員の雇用システム」の転換をめざす動きとも足並みをそろえる形で、法整備に向けた働きかけを強めていく必要があります。

「駅の職務限定正社員」の導入を求める

ところで、私たち東京地本は厚生労働省で検討している「職種限定正社員」は検討すべき課題だと考えています。具体的には、契約社員やグリーンスタッフ組合員の中から駅の職務に限定した正社員への処遇改善の可能性を探るべきであり、会社側に求めていくことにします。

6月12・13日に、JR東労組本部の第27回定期大会が開催され、グリーンスタッフ組合員の雇用問題についても重要な議題として討議されました。その討議の中で、東京地本を代表して阿部業務部長が職種限定社員のことについて、次のように発言しました。

JR東労組本部第27回定期大会 阿部業務部長発言

これまで、本部を始め関係地本と共に契約社員の正社員化を求めてきましたけれども、今回の試験に受からなかった場合の、仲間たちの雇い止め時期が迫っています。すでに、1期生、2期生の中には、個別的に再就職活動が始めている組合員もいます。9月上旬には、その結論がでます。カウントダウンは始まっており、時間があります。

しかも、東日本大震災で、雇用環境は、さらに悪化しています。6月8日現在、岩手、宮城、福島県の3県の失業者は、12万人に迫っています。今後、さらに雇用問題は、深刻化するの間違いありません。今や、有期契約雇用者は、1,200万人に膨れあがっています。

厚生労働省の中でも、その規制の必要性が認識され、検討が行われています。したがって、今私たちがやるべきことは、**1点目は、社会への発信と広範な連帯のたたかいです。**

地域や職種限定正社員普及探る 厚生労働省研究会初会合

厚生労働省は3日、地域限定採用の正社員などの雇用を推進するための研究会を開いた。勤務地限定の正社員は全国転勤で、年末までにまとめる。

研究会は勤務地や職種を限定した正社員の採用を広げるための報告書をまとめる。研究会は勤務地や職種を限定した正社員の採用を広げるための報告書をまとめる。

3月4日 日経新聞

2点目は、正社員化に向けた具体案の検討です。

時間がない中ですが、もっと踏み込んで具体策を打ち出すべきだと考えます。

その前に、明確にしなければならないのは、一般的には、契約期間は3年が基本です。契約労働は3年が最長です。特例で5年となっていますが、その場合は専門職という条件があります。駅の業務は、専門職ではありません。

民主党、社民党、国民新党で、検討した労働者派遣法の見直しでも、「3年間受け入れたら、正社員として受け入れなければならない」となっています。

安心・安定した雇用は、日本の将来にとって不可欠

私たちは「契約社員の問題は社員の問題です」と問題提起していますが、年金の問題を例に説明します。3月の生活保護の受給者は202万人で、1952年の戦後の混乱期並みの水準になっています。これは3月の集計ですから、大震災の影響で生活保護を受給した世帯は、ほとんど含まれていません。この生活保護の受給者の増加の最大要因は、非正規労働者の増加と景気の悪化です。

ところで、生活保護の受給者の増加とともに危機的な状況が進行しているのは、将来年金を全くもらえない、無年金者、や年金額の少ない、低年金者が、日本の中であられるということです。その要因も、非正規労働者が急増しているからです。大半の非正規労働者は国民年金の対象者ですが、月々の保険料は1万5,000円で、40年払い続けた満額でも受給額は月額6万6,000円程度のため、保険料を納めない人が多いのです。しかも、正社員対象の厚生年金の保険料は本人と事業主が折半ですが、国民年金の保険料は、本人負担だけのため負担が重くからずです。

こうした年金財政の悪化の中で、原則65才からの支給開始年齢を引き上げる案なども浮上しています。このようなことが、具体的に正社員に何の影響を及ぼす事柄です。ですから、このことは一人ひとりの国民の将来に関わることで、年金は、働き手である年齢層(原則20・59才)の現役世代が保険料を支払い、それを元手に高齢者(原則65才以上)が受給する仕組みです。

しかし、現状は現役世代に負担が重くのしかかっています。

今年もまた、あの夏を迎えることに…!

グリーンスタッフ Aさん

グリーンスタッフとしてJR東日本に入社して、昨年8月に正社員登用試験を受験しました。結果は不合格。突きつけられた厳しい現実、その後しばらく業務のモチベーションを保つことに相当苦心した。以下、私が入社して今まで感じたことを記していきたいと思う。

私は、JR東日本に入社する前は営業の仕事をしていて、一身上の都合で前職を退職し、JR東日本のグリーンスタッフ募集の情報をインターネットで見つけ、応募、合格し現在に至るわけだが、入社前に抱いていたイメージでは「数年契約社員を経験すれば、正社員への道は比較的容易に開けるもの」と思っていた。しかし、現実とは違った。2009年に1期生の先輩方が受験し、半数も合格しなかった。

試験前後の殺伐とした職場の雰囲気を目の当たりにして、私たちも同じような立場に立つと考えると何となく虚しく、なにより悲しくなった。

そして、合格した先輩も心から喜びを表現出来ない姿を見て、「なんて残酷な結果なのだろう」と思った。職種柄、個人プレーではなく、チームワークで仕事をしてきたのだから、無理はない。合格する人もいれば不合格になる人もいるのは頭ではわかっていても、どこか割り切れない。

時が経つのは早く、私も試験を受けることになった。「前年の傾向を踏襲するだろう」と予想で、各々がSPIの勉強会に業務の合間をめて取り組み、試験に臨んだ。

しかし、結果は前年同様、厳しいものとなった。私は1次選考で不合格となったのだが、会社から送られてきたのは青い封筒1枚、内容は「残念ながら期待に添いかなる結果となりました。貴殿の今後のご活躍を祈念します」というものであった。悲しい。契約社員とはいえ、JR東日本の制服を着て、正社員と同じ内容の仕事をしているにも関わらず、外部から試験を受け、不合格通知を受け取ったようにすら感じた。現実として試験制度が存在する以上、今年も同じような心境で夏を迎えることになるのだが、もっと業務経験が反映された試験であってほしい。

私の職場においても「人材のバランスが、崩れはじめてきているのではないか」と思う。安全・安定輸送を会社は掲げているのだから、技能の安定的継承という観点からも「グリーンスタッフ出身者を、もっと活用してはならないか」と思う。

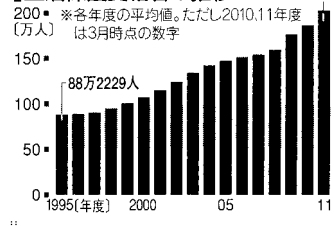
今年の試験は、1期生が受験できる最後の試験であり、やる気のある者に機会を与えることも、当社に求められた社会的責任ではなからうか。実際、今一緒に仕事をして親しくしている先輩も「万一、試験に不合格だったら…」という口を口にして、「1年毎に更新されるかどうか」という不安も付きまとい、さらに「試験に不合格だったら」という心境を考えれば、その重圧は計り知れないものであり、先輩ばかりではなく、私にも日々この重圧のしかかってきている。

長らく不況、それに伴う失業率の悪化と労働者を取り巻く環境は、日に日に厳しいものとなっている。正社員を夢見て、JR東日本に入社した者の希望がかなう日が1日も早く到来することを祈って、私も日々精進していきたいと思う。

東日本大震災から、まもなく4ヶ月が過ぎようとしていますが、日本はまだ安心・安定を取り戻していません。それよりは、むしろ地震の活動期に入っていることが明らかにされ、今後は災害への不安を抱えながらの生活を余儀なくされることは明確です。ですから、私たちはこれまでの価値観を問い直し、支え合い、協力し合うことを重視

す。この負担を少しでも軽くし、そして現役世代が将来、「無年金者」や「低年金者」になることを防止することが急務です。そのためには、年金財政の悪化の要因になっている非正規労働者の不安を解消し、安心・安定した雇用環境を実現することは、日本の将来にとって不可欠な課題です。なせなら、無年金者や低年金者が増えることについては、生活保護の受給者が増加することにつながり、社会保障の根幹が揺らいでしまうからです。したがって、日本の雇用のあり方を抜本的に見直し、年金等の社会保障費を負担している現役の若者層に安定した就労機会を与えることが、被災地ばかりではなく、日本の復興の要にしなければならぬのです。

生活保護受給者の推移



生活保護受給者 厚労省の集計によると、全国の上給者数は今年3月時点で202万2333人。過去最多だった1992年度の約204万人に並ぶ水準となっている。約88万人だった95年度を底に増加に転じている。

視した社会生活を営むことが大切だ。JRは、社会性を有した企業です。そして、安全と安心をキーワードにした輸送サービスを提供しています。本物の安全と安心を指向するためには、その企業で働いている人が、安全と安心を実感することなくして、それは実現しません。今、JR東日本に求められているのは、人を大切にす経営です。グリーンスタッフ組合員の安心・安定した雇用環境を実現するために、全組合員の皆さんに支え合い、協力し合うことを要請します。

採用5年目 最後の正社員試験挑戦

不合格なら雇い止め

有期契約で働く人が一時的、補助的な仕事にとどまらず、正社員と同じ業務を担うケースが増えている。正社員と同じか、それ以上の仕事をこなしても、期間が来れば雇用側の都合で契約を打ち切られる、いわゆる「雇い止め」。仕事で得た技能や知識は、本人はもちろん、教育にコストをかけた企業にとっても財産ではないのか。

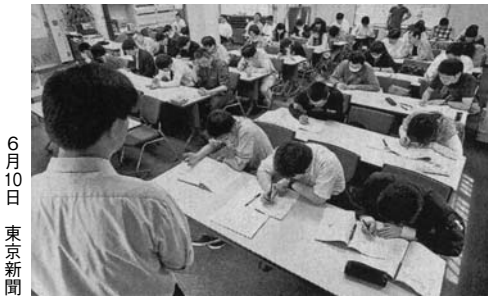


「不安でしようがない。もし落ちたら、この先どうなるのか」 JR東日本の契約社員「グリーンスタッフ(GS)」の男性(25)は採用5年目。東京都内の駅で、乗車券を販売する出札を担当する。他社を含めた路線と切符の知識が必要で、鉄道事業に欠かせない仕事。ただ夏に予定されている正社員登用試験に合格しない

JR東日本の有期契約社員

と、来年四月以降の契約更新はない。 GSは、改札や案内られるGS向けの正社員も担当する「JR東日本員登用試験が始まった本駅の顔」(同社ホの09年、百六十八「試験内容は業務と関係ない一般常識。働いて得たものが問われる。」「試験なんて」と話 入社3年目から受けは未公表。出札に携わる5年目の男性(23)は「試験内容は業務と関係ない一般常識。働いて得たものが問われる。」「試験なんて」と話 懸念する。 採用人数や合格基準は未公表。出札に携わる5年目の男性(23)は「試験内容は業務と関係ない一般常識。働いて得たものが問われる。」「試験なんて」と話 厚労省の調査で、有期契約労働者のうち正社員と同じ仕事に就く人は28.3%。有期労働者を雇う企業の53.6%が正社員と同じ仕事をさせていた。正社員から有期への移行は進んでいるようだ。 細切れの更新を繰り返す有期は、正社員より賃金が低い。日本労働弁護団常任幹事の中野麻美弁護士は「会社側は雇用の『柔軟性』確保のため、有期を積極的、多面的に使っている」と指摘する。 有期は「短期で成果を上げないと評価される」と指摘する。 一部を正社員に登用しているとはいえ、試験に受からず、雇い止めにすれば、積み上げた知識や技能を生かす場はない。 JR東日本は取材に応じていないが、同組合東京地本業務担当部長の大谷朋彦さんは

「不安で仕方ない」



6月10日 東京新聞 正社員登用試験の準備のため、真剣に問題を解くグリーンスタッフ。JR東日本労組は毎月、勉強会を開いている＝東京都北区で

グリーンスタッフ JR東日本のホームページなどによると、駅の出札、改札、案内、旅行窓口を担当する。東京23区などを管轄する東京支社の77駅には、駅長以下約4200人の駅員(輸送職は除く)がおり、うちGSは約1000人。年2回、既卒と新卒に分けて採用し、今年には計約400人の採用を予定。正社員登用試験は、通常の社会人採用とは別枠で年1回。38歳を超えると受けられない。

「技能や知識は人に宿る。新人正社員を指導するGSもいる。会社の財務体力からすれば全員を正社員で雇える」と指摘する。 厚労省の09年調査では、有期契約労働者のうち正社員と同じ仕事に就く人は28.3%。有期労働者を雇う企業の53.6%が正社員と同じ仕事をさせていた。正社員から有期への移行は進んでいるようだ。 細切れの更新を繰り返す有期は、正社員より賃金が低い。日本労働弁護団常任幹事の中野麻美弁護士は「会社側は雇用の『柔軟性』確保のため、有期を積極的、多面的に使っている」と指摘する。 有期は「短期で成果を上げないと評価される」と指摘する。 一部を正社員に登用しているとはいえ、試験に受からず、雇い止めにすれば、積み上げた知識や技能を生かす場はない。 JR東日本は取材に応じていないが、同組合東京地本業務担当部長の大谷朋彦さんは